

## LA PARTICOLARITÀ FIAT

OSSERVAZIONI A CURA DI VICKY FRANZINETTI ED EUFEMIA RIBICHINI

Il campione di operaie di Torino (circa 600) corrisponde nei suoi comportamenti e nei suoi valori ai risultati generali con alcuni aspetti di differenziazione nella realtà Fiat e indotto (Marelli Illuminazione).

La consistenza del campione di operaie Fiat e indotto nell'area torinese, ma soprattutto l'importanza politica che Fiat riveste nel settore metalmeccanico, e non solo, ci ha indotto a evidenziare attraverso qualche grafico\* e una breve illustrazione queste differenze.

La distribuzione dei livelli varia a seconda del tipo di aziende (Fiat e non): mentre la maggior parte delle donne è assunta al 2° e 3° livello in ambedue i segmenti del campione, la distribuzione attuale del campione evidenzia nettamente (vedi grafici) come nella rete Fiat e indotto la stragrande maggioranza delle donne è rimasta al 3° livello; in altre aziende un numero più consistente di lavoratrici ha acquisito il 4° livello ed è presente anche nel 5°. In Fiat, tra le operaie, quasi nessuna è di 5° livello e questi dati sono suffragati da quelli più generali e dalle ricostruzioni effettuate dalle delegate.

Il gruppo di donne Fiat e indotto hanno dunque meno possibilità delle altre di seguire un anche minimo sviluppo di carriera e questo spiega perché – diversamente dalla maggioranza del campione e dalla parte del campione non Fiat a Torino – le donne si sentano più discriminate e la fiducia in sé vada decrescendo con l'età invece che aumentare (vedi grafici). In altre parole, mentre l'andamento delle altre aziende a Torino e nazionalmente è quello previsto, ossia le donne di mezza età si pensano più capaci di assolvere compiti di responsabilità e di coordinamento delle giovani sotto i 32 anni, nel gruppo di operaie della Fiat e indotto il comportamento è diverso: hanno più fiducia nelle loro capacità le giovani.

Del resto queste donne hanno realisticamente meno possibilità di quelle in altre aziende, anche se sappiamo dalle interviste in profondità eseguite all'inizio della ricerca che l'assunzione alla Fiat era stata vissuta come un punto di arrivo, non come scelta di ripiego. Vi è quindi una forte incongruenza, più per le donne che per gli uomini, tra le aspettative e il significato che l'assunzione alla Fiat rivestiva e i risultati anche dopo parecchi anni. Se poi confrontiamo questa situazione

con il livello di istruzione e l'età media, vediamo che è un fattore piuttosto indipendente, ossia che a parità di istruzione, età e numero di figli, le donne che lavorano alla Fiat e indotto hanno meno chances delle altre.

Ci si potrebbe chiedere se le donne siano meno disposte a seguire corsi di formazione: le donne di questo campione (come di quello nazionale e come risulta dall'inchiesta del comitato pari opportunità Fiat) sono più che disponibili a partecipare a corsi e li individuano come una possibilità di promozione molto importante.

Dalle interviste qualitative, ma soprattutto dal vissuto delle stesse delegate, emerge che l'accesso alla formazione aziendale è per le lavoratrici Fiat con più di trenta anni e meno scolarizzate pressoché precluso. Lo stesso corso attuato come azione positiva (legge 125) per 30 lavoratrici di Mirafiori e Rivalta prevedeva come requisito il diploma di scuola superiore e un'età non superiore ai 30 anni escludendo così proprio quelle donne per le quali dovrebbero essere promosse queste iniziative.

Il passaggio di livello non è tutto, anche la qualità del lavoro conta: tutte si lamentano di un aumento di responsabilità (83%), mentre i ritmi e la fatica mentale sono aumentati senza avere in cambio un aumento di interesse. Tutte, ma in particolare le donne del gruppo Fiat e indotto parlano di un aumento di responsabilità, ma probabilmente qui la responsabilità è associata alla «colpa» se qualcosa va male. Molto più alta qui che nelle altre realtà lavorative la percezione del lavoro come fatica: è indubbio che questo è collegato all'età media più elevata, ma anche a una condizione lavorativa più opprimente.

Le molestie sessuali sul lavoro sono presenti in maggior misura tra le donne di basso livello della Fiat rispetto ad altri gruppi, come se la debolezza economica e di prospettive, le peggiori condizioni di lavoro, permettessero l'accumularsi di altre condizioni negative.

Una curiosità finale: il gruppo delle donne della Fiat si caratterizza, rispetto agli uomini, per la maggior cautela prima di iscriversi al sindacato, ossia ci pensa di più e anche quelle che si sono iscritte hanno prima fatto passare qualche anno.

\*I grafici relativi a queste Osservazioni sono alle pagine 91 e 92.

LA PARTICOLARITÀ FIAT

FIG. 25 - FIAT E INDOTTO - DONNE LIVELLO ATTUALE

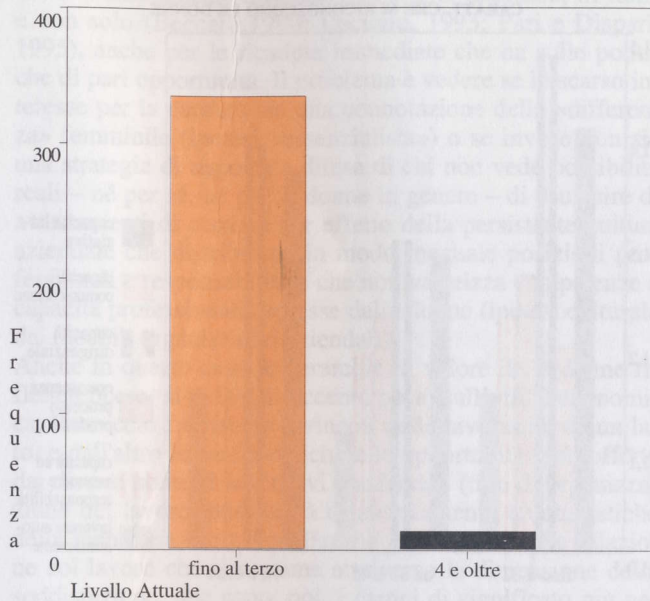


FIG. 27 - DONNE FIAT E INDOTTO - LIVELLI 1-3

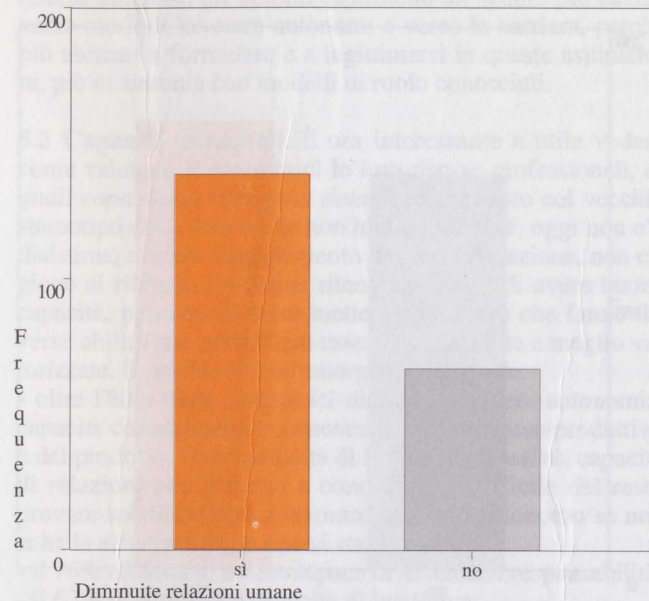


FIG. 26 - LIVELLO ATTUALE NON FIAT - DONNE

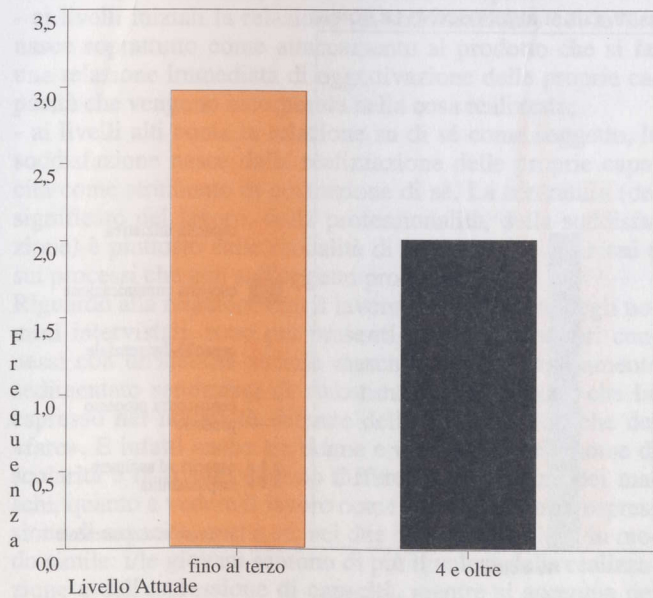
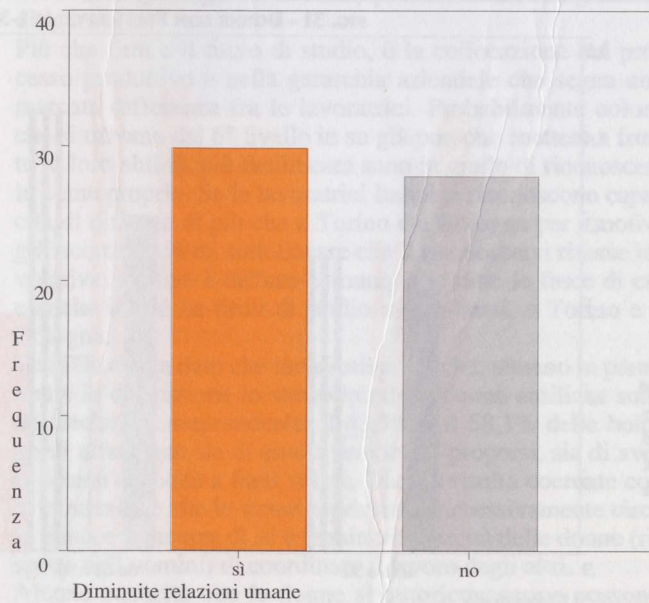


FIG. 28 - DONNE TORINO NON FIAT - LIVELLI 1-3



LA PARTICOLARITÀ FIAT

FIG. 29 - DONNE FIAT E INDOTTO - LIVELLI 1-3

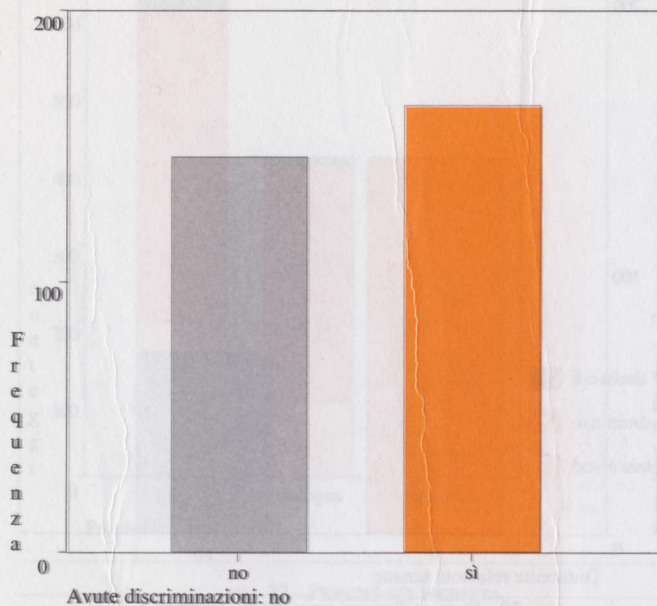


FIG. 30 - DONNE FIAT - LIVELLI 1-3 - CARATT. CHE SI RICONOSCONO LE DONNE

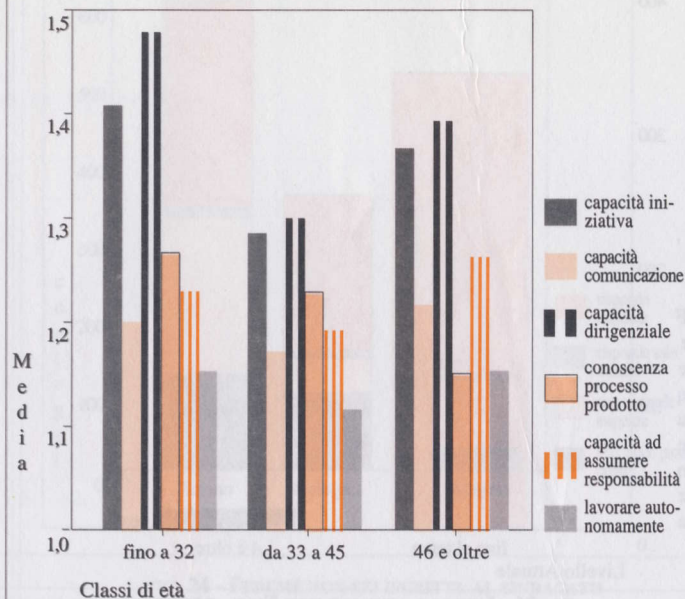


FIG. 31 - DONNE NON FIAT - LIVELLI 1-3 - CARATT. CHE SI RICONOSCONO LE DONNE

